

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut

secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Sofyandi, 2007).

Perilaku OCB tersebut bias berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan, membantu pelanggan dan para tamu jika membutuhkan bantuan, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, dsb (Aldag & Resckhe dalam Sofyandi, 2007).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dia disebut sebagai “anggota atau karyawan yang baik”. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk

individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia mempunyai kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan kerjanya.

Penelitian – penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan. OCB disimpulkan memiliki manfaat untuk meningkatkan produktifitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, OCB juga dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff, 1997).

Ditambahkan oleh Pareke (2004), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan. Pertama, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Kedua, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Ketiga, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Keempat, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Kelima, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberi kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Keenam, OCB dapat meningkatkan stabilitas keterlibatan kerja. Dan terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya. Dengan demikian, penting kiranya sebuah

organisasi dapat merangsang terbentuknya OCB, karena tanpa OCB sebuah organisasi akan berjalan kurang sempurna dalam mencapai visi dan misi organisasi atau bahkan dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan.

Maka sangat diharapkan bahwa OCB di kalangan karyawan dapat tinggi sebab seorang karyawan yang OCB nya tinggi akan bersedia membantu rekan-rekan kerjanya yang sedang menemui kesulitan maupun bersedia melakukan pekerjaan diluar perannya demi tujuan perusahaan, namun apabila OCB rendah maka seorang karyawan tidak akan peduli dengan kesulitan rekan kerjanya dan tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya. Dengan demikian suatu perusahaan akan sangat mengharapkan OCB ini muncul di kalangan karyawan.

Permasalahan tentang OCB dapat terjadi di organisasi dalam lingkungan pendidikan, termasuk juga pada perguruan tinggi swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Sebelumnya peneliti telah melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesionere terbuka diseluruh fakultas yang ada di UMS serta instansi-instansi yang terkait dengan pelayanan untuk mahasiswa, seperti Biro Administrasi Akademik (BAA) dan perpustakaan. Penelitian awal dilakukan untuk mengetahui masalah, apakah ada masalah yang berkaitan dengan OCB di UMS. Berdasarkan hasil penelitian awal didapatkan hasil bahwa adanya karyawan yang kurang berperilaku OCB, yaitu pada Fakultas Ilmu Agama Islam, Fakultas Komunikasi dan Informatika, Perpustakaan dan Biro Administrasi Akademik.

Tabel 1
Tabel hasil rekap data penelitian awal dengan kuesioner terbuka

No	Peristiwa	Tempat	Keterangan
1	Karyawan yang terkadang masih sering terlambat	Fakultas Agama Islam	Karyawan dan Dosen
2	Belum pernah mengerjakan tugas diluar tugas pokok	Fakultas Komunikasi dan Informatika	Karyawan
3	a. Jika ada masalah, karyawan hanya memberi saran tidak ada tindak lanjut b. Tidak ada kerjasama antar karyawan c. Ada beberapa karyawan dalam mengerjakan tugas menunggu perintah terlebih dahulu	Perpustakaan	Karyawan
4	Tidak ada yang menggantikan tugas pokok karyawan yang belum datang	Biro Administrasi Akademik (BAA)	Mahasiswa

Berdasarkan hasil kuesioner terbuka tersebut maka ada beberapa fakultas dan instansi pelayanan mahasiswa yang memiliki OCB yang berbeda-beda. Didalam Fakultas Agama Islam masih ada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja dan ada karyawan yang apabila tidak datang tidak memberikan kabar. Pada Fakultas Komunikasi dan Informatika masih ada karyawan yang belum pernah membantu tugas karyawan yang lain selain tugas pokok masing-masing karyawan. Sedangkan di bagian pelayanan mahasiswa atau perpustakaan, karyawan juga dalam bekerja masih menunggu perintah dari atasan, jika tugas pokoknya sudah selesai maka karyawan kurang inisiatif dari karyawan tersebut untuk mengerjakan pekerjaan yang lain. Ketika ada suatu permasalahan yang dialami pada salah satu karyawan, maka karyawan yang lain tidak memberikan solusi atau saran secara langsung tetapi menyarankan agar penyelesaian masalah tersebut didiskusikan dengan pimpinan.

Serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya kurang saling membantu atau kurang bekerja sama. Pada bagian BAA juga masih ada karyawan yang datang terlambat atau sedang keluar, kemudian pada bagian tempat karyawan bekerja tidak ada yang menggantikan. Terkadang mahasiswa diminta untuk menunggu atau diminta ke loket lain. Pelayanan yang diberikan karyawan juga kurang karena karyawan dalam melayani keperluan mahasiswa yang sedikit dipersulit atau berbelit-belit.

Sehingga terdapat perilaku kewarganegaraan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan OCB. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu Keterlibatan kerja (Wirawan, 2013).

Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus sebagai objek pelaku. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi sadar akan pentingnya karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistem kerja yang baik untuk mendukung tercapainya prestasi kerja. Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja akan cenderung mengeluh, tidak mematuhi aturan, dan

mengelakan diri dari tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi demikian jika tidak mendapat perhatian dan penanganan dari pihak atasan yang jelas akan mengakibatkan prestasi kerja menurun dan akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan (Robbins, 2001).

Keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai mengenai kebaikan sebuah pekerjaan atau pentingnya sebuah pekerjaan dalam diri seseorang, dan kemungkinan mengukur sejauhmana seseorang dapat bersosialisasi dengan sebuah organisasi. Keterlibatan kerja juga di definisikan sebagai tingkat dimana prestasi kerja seseorang memengaruhi harga dirinya. Dengan memiliki keterlibatan kerja yang rendah membuat pekerja merasakan keterasingan atas tujuan, organisasi atau perasaan terpisah antara apa yang dilihat oleh pekerja sebagai “kehidupan mereka” dan pekerjaan yang mereka lakukan. Keterasingan pekerjaan dan keterlibatan kerja terhubung satu sama lainnya (Debora, 2008).

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat diajukan perumusan masalah yaitu “Apakah ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?”. . Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti **“Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta ”.**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta

2. Tingkat keterlibatan kerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta
3. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Muhammadiyah Surakarta
4. Sumbangan efektif (SE) keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Muhammadiyah Surakarta

C. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pemahaman mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan keterlibatan kerja pada Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Karyawan UMS, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawannya, serta menjadi bahan evaluasi demi kebaikan dan kemajuan perkembangan diri karyawan.
3. Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan hasil karya secara empiris mengenai permasalahan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.